

Statement zur kirchenmusikalischen Situation in Sachsen

Der Verband Evangelischer Kirchenmusiker in Sachsen - VEKM ist ein eingetragener Verein. In ihm sind rund 300 sächsische Kirchenmusiker mit verschiedensten Ausbildungsabschlüssen und in verschiedensten Anstellungsverhältnissen organisiert. Der VEKM kann somit die kirchenmusikalische Situation unter einem breiten Blickwinkel betrachten. Gerade in bedrängenden und belastenden Berufs- und Lebenslagen suchen nicht wenige Kirchenmusiker Rat und Hilfe beim VEKM. So ergeben sich ein belastbarer Erfahrungshintergrund und ein realitätsnahes Bild für die Einschätzung und Beschreibung der gegenwärtigen Situation.

1.) Situationsanalyse

Zuerst ist festzuhalten: Die sächsische Kirchenmusik ist in weiten Teilen auf gutem bis sehr gutem Niveau funktionstüchtig. Orgeldienst, Chorleitung und ein gut aufgestelltes Konzertangebot können gewährleistet werden. Alle, die sich musikalisch betätigen wollen, finden in zumutbarer Nähe Angebote. Die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsen ist eine singende und klingende Kirche. Die Kirchenmusik wird offiziell als Bestandteil des Verkündigungsdienstes gesehen. Trotz dieser nach außen hin scheinbar zufriedenstellenden Lage ist die Situation der Kirchenmusiker dringend verbesserungsbedürftig. Manches ist dabei als spezifisch kirchenmusikalischer Änderungsbedarf zu sehen. Das meiste jedoch kann nur im Kontext mit den Gemeinden und den anderen kirchlichen Berufsgruppen bewältigt werden. Unsere Kirche als Gesamtheit muss sich einem Transformationsprozess aussetzen, wenn sie dem Auftrag der Verkündigung der frohen Botschaft unter den sich stetig verändernden Bedingungen der Gesellschaft nachkommen will. Dies kann nur in einem wahrhaftigen Miteinander aller Beteiligten geschehen.

1.1.) Ungleichgewicht der Verkündigungsdienste

Mit der sogenannten Wende haben sich für alle kirchlichen Berufe grundlegende Veränderungen ergeben. Die verschiedenen Mitarbeitergruppen unternahmen enorme

Anstrengungen zur Bewältigung ihrer beruflichen Aufgaben. Jedoch etablierte sich relativ schnell ein System in unserer Kirche, welches gute Erfahrungen im Miteinander der verschiedenen Berufsgruppen in Frage stellte oder ganz und gar vergessen ließ. Die Mitte der neunziger Jahre beginnenden sogenannten „Strukturanpassungen“ führten durch Stellenstreichungen und -kürzungen zu erheblichen Frustrationen. Dies führte in der Kirchenmusikerschaft zu erheblichem Unmut und persönlichen Verletzungen, ohne dass hier auf bekannte Einzelheiten eingegangen werden soll. Diese Konflikte wurden z. T. bis heute nicht aufgearbeitet, zumal die folgenden Anpassungen unter denselben Prämissen geschahen. In aller Regel waren die bisherigen Strukturänderungen verkappte Gehaltskürzungen. Der volle Dienstumfang wurde weiterhin erwartet, und ganz viele Kirchenmusiker haben aus Verantwortung gegenüber den ihnen anvertrauten Menschen und der ihnen anvertrauten Musik in ihrer Arbeit nicht nachgelassen. Wie sollten sie auch? Exemplarisch waren die Umwandlungen von A zu B Stellen. Niemand verband damit auch ernsthaft eine Umwandlung im Stellenprofil. Alle bisherigen Strukturanpassungen geschahen unter dem Verteilerschlüssel 100 zu 45 zu 30. Dieser Schlüssel wurde Anfang der 90er Jahre unserem Wissen nach auf dem Stand der damaligen Personalsituation entwickelt. Seitdem wird er beibehalten. Ohne die Wichtigkeit der anderen Berufszweige schmälern zu wollen, ist die Diskrepanz dieses Schlüssels mit den wirklichen Gegebenheiten in den Gemeinden für alle unvoreingenommenen Betrachter offensichtlich. Schon der Blick in den Veranstaltungsteil etlicher Gemeindebriefe spricht hier eine deutliche Sprache. Die Statistiken zur Kirchenmusik zeigen eine Stabilität bezüglich der Mitglieder in verschiedensten Chören und deren Anzahl – trotz sinkender Gemeindemitgliederzahlen. Die Zahl kirchenmusikalischer Veranstaltungen und deren Besucher sind stabil, mitunter sogar steigend. Die Kirchenmusik ist ohne Übertreibung oftmals *der* Pfeiler gemeindlichen Lebens. Der kirchenmusikalische Anteil am Verkündigungsdienst ist mit 30 % eindeutig zu niedrig bemessen. Es ist Aufgabe der kirchenleitenden Gremien sich hier auf neue, angemessenere Verhältnisse zu bewegen, z. B. 100 zu 50 zu 50. Insgesamt waren wir in der Diskussion über das Miteinander der Mitarbeiter und die daraus folgenden Fragen der Anstellungen in den 70ziger Jahren schon einmal wesentlich weiter. Seither

sind die Kirchenmusiker, wie alle anderen privatrechtlich angestellten Mitarbeiter auch, einem andauernden Kürzungsvorbehalt ausgesetzt. Dies führt zu erhöhter Unsicherheit und verstärkten Stresssituationen.

Größter und vielfach geäußelter Kritikpunkt ist, dass sich die Kirche als Arbeitgeber zu Teilen den Ansprüchen entzieht, die sie an andere Arbeitgeber in der Gesellschaft stellt.

Gerade im hauptamtlichen Bereich wird die Kluft zwischen verbeamteter Pfarrerschaft und privatrechtlichem Anstellungsstatus als höchst ungerechtfertigt empfunden.

Lange Ausbildungszeiten, hohe Verantwortlichkeit, eigenständiges Arbeiten, öffentliches Auftreten - all dies kennzeichnet auch den Kirchenmusikerberuf. Nicht nur die höhere Bezahlung, sondern auch die enormen Unterschiede in der Altersversorgung (auch der Ehepartner) sorgen für Unverständnis. Wohl nehmen wir zur Kenntnis, dass die Kirche für privatrechtlich Angestellte Betriebsrente zahlt. Doch bleibt die Kluft groß. Besonders schlimm hat es die Kolleginnen und Kollegen getroffen, welche den größten Teil ihres Kirchenmusikerlebens in der DDR verbracht haben. Hier gab und gibt es beschämende Vorgänge.

Letztendlich aber bleibt ein geschwisterlicher, ein solidarischer Aspekt christlicher Gemeinde auf der Strecke, nämlich, die Risiken und Unwägbarkeiten kirchlichen Geschehens gemeinsam zu tragen. Wenn der Glaube ein Wagnis ist, dann kann sich nicht eine Berufsgruppe diesem in der Konsequenz entziehen. Sicher, auch die Pfarrerschaft muss sich vielen Schwierigkeiten stellen. Viele Pfarrer sind fleißig und engagiert. Sie können dies aber in dem ruhigen Gewissen sehr ordentlicher finanzieller Verhältnisse und sozialer Geborgenheit sein. Es bleibt festzuhalten, dass alle bisherigen Strukturanpassungen in der Substanz und der Unmittelbarkeit der finanziellen und sozialen Folgen fast ausschließlich von den privatrechtlich angestellten Mitarbeitern getragen worden sind. Pfarrstellenstreichungen sind betrüblich, aber doch nie verbunden mit der Streichung der dortigen beruflichen Existenz des Inhabers dieser Pfarrstelle, während im privatrechtlich angestellten Bereich dies die zwingende Folge darstellt. Der VEKM weist auch darauf hin, dass es im Zusammenhang mit Vergleichbarkeiten und Unterschieden der Verkündigungsmitarbeiter keine wirkliche Antwort auf die Frage nach der Beauftragung von Kirchenmusikern gibt. In den letzten

Jahren hat sich in der EKD hier manches getan. Darüber wurde auch öffentlich diskutiert. Zur Frage nach Beauftragung gibt es unterschiedliche Meinungen, auch in der Kirchenmusikerschaft selbst. Es bleibt aber dabei, dass es bisher keine wirkliche verbindliche und angemessene liturgische Form für entsprechende Riten gibt.

1.2) Auslastungskriterien

Die Arbeitszeitumfrage des „Netzwerk Kirchenmusik“ zeigt deutlich, dass der Anteil der Überstunden umso größer ist, je geringer der Stellenumfang ist. Diese Tatsache ist auch einfach zu erklären. Egal ob Dienstbesprechungen, Konvente, Üb- und Vorbereitungszeit oder Organisation, bei Teilzeitstellen wird der Anteil der nichtanrechenbaren Arbeitszeit über die Maßen belastet. **Man kann eine Vollzeitstelle nicht einfach auf 70% VzÄ runter rechnen.** Man kann schließlich auch nicht nach 70% einer Dienstbesprechung gehen. In den letzten 15 Jahren hat sich die kirchenmusikalische Landschaft durch einschneidende Strukturanpassungen deutlich verändert. Kollegen mit zwei und mehr Kirchtürmen sind nicht die Ausnahme, sondern die Regel. Somit hat sich auch die Arbeit des Kirchenmusikers verändert. Allein die Organisation und Koordination eines Kirchspiels wächst da schnell über die normale Arbeitszeit hinweg. Auch die notwendige Pflege des Gemeindevorgangs und der Notenarchive usw. multiplizieren sich mit der Anzahl der Kirchtürme. Zusätzlich sind die Gruppengrößen in den meisten Kirchspielen deutlich größer als normal. Große Gemeindegruppen benötigen mehr Zeit für die Kontaktpflege und Vorbereitung als durchschnittliche Chöre. Dieser Umstand findet in den jetzigen Auslastungskriterien keine Berücksichtigung, ein Ausgleich sollte aber stattfinden. Zusätzlich wäre es wünschenswert, wenn in den ersten Jahren bei Stellenneubeginn ein Zeitpuffer zur Verfügung steht, der ein bisschen Freiraum lässt, bis alle Handgriffe sitzen. Gerade bei einem Neubeginn sind eine intensive Kontaktpflege und ein Kennenlernen der Strukturen und Menschen in der noch fremden Gemeinde wichtig. Obwohl die Seelsorge ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit des Kirchenmusikers ist, ist dies bis zum heutigen Tag nirgends benannt oder zeitlich anrechenbar. Ebenso unverständlich ist, dass Rüstzeiten und Probenwochenenden in

den nichtanrechenbaren Zeitanteilen geführt werden, obwohl es ganz klar Kontaktzeit ist.

Das alles zeigt deutlich: Es werden Auslastungskriterien benötigt, die diesen unterschiedlichen strukturellen Prägungen gerecht werden, deutliche Differenzierungen zulassen und einfach anzuwenden sind.

Der VEKM favorisiert seit langem die Darstellung in einem prozentualen System. Es hätte den Vorteil, dass es vermeidet in anrechenbare und nichtanrechenbare Arbeitszeit zu unterscheiden. Bei vielen Gemeinden besteht der Eindruck, in der nichtanrechenbaren Zeit wird nicht gearbeitet. Es gibt hervorragende Auslastungsmodelle in Brandenburg, Württemberg und Westfalen, die den individuellen Strukturen in den Gemeinden gerecht werden. Leider ist es dem VEKM nicht gelungen, eines dieser Modelle als Grundlage für Sachsen durchzusetzen. Dies bedauern wir außerordentlich, denn viele kirchenmusikalische Probleme gründen auf den Unzulänglichkeiten der jetzigen Arbeitszeitrichtlinie. Eine Neuregelung sollte in einem Forum intensiv diskutiert werden, um allen Gegebenheiten gerecht zu werden. Aufbauend auf der guten Vorarbeit der Arbeitsgruppe der KMDs sollte hier weitergearbeitet werden. Es bleibt allerdings fraglich, warum einem teilzeitangestellten Kirchenmusiker weniger Grundübzeit zur Verfügung stehen soll als einem Vollbeschäftigten.

Da sich die Auslastungskriterien in absehbarer Zeit ändern werden, ist darauf zu achten, dass dieser Prozess der Veränderung und Neuerung in den Gemeinden kommuniziert wird.

Es ist weiter festzustellen, dass es keine einheitliche Umsetzung der Auslastungskriterien gibt. Hier müssen klare Absprachen zwischen KMD-Konvent und LKMD stattfinden, um individuelle Auslegungen zu vereinheitlichen. Es darf nicht sein, dass der Mitarbeiter seinen Arbeitsumfang gegenüber dem KV allein durchsetzen muss. Eine Handreichung und intensive Begleitung sind das Mindeste an Verantwortung.

1.3.) Mittlere Ebene

Allein die Problematik der Stellenaus- und -beschreibungen zeigt, dass die fachlich qualifizierten Mitarbeiter, nämlich die KMDs, deutlich zu wenig Handhabe gegenüber Kirchenvorständen und Pfarren haben. Einfluss in Form einer Empfehlung ist deutlich

zu wenig, um die mitunter schwerwiegenden Probleme zu lösen. Hier muss den KMDs mehr Einfluss eingeräumt werden, um zukünftig ertragbare, realistische und faire Arbeitsbedingen zu schaffen! Es gibt keinen wirksamen Schutz, der einem Kirchenmusiker hilft, der von seinem Kirchenvorstand willkürlich ausgebeutet und/oder gemobbt wird. Viele Kantoren fühlen sich allein gelassen. Leider steht den KMDs zur adäquaten Betreuung der Kollegenschaft viel zu wenig Arbeitszeit zur Verfügung. Hier fehlt ein Modell zur künftigen Gestaltung dieses Arbeitsbereiches. Dieses Modell sollte mehrere Lösungen anbieten, um so auf die regionalen Strukturunterschiede in Sachsen zu reagieren. **Es muss endlich geklärt werden, dass KMDs maximal zu 75% VzÄ in einer Gemeinde einstellbar sind.** Das KMD-Amt kann man nicht in seiner Freizeit betreiben. Prinzipiell ist zu überdenken, inwieweit es sinnvoll ist, dass der KMD an der musikalischen Hauptkirche der Region arbeitet, da diese beiden Aufgaben unterschiedliche Qualifikationen benötigen. Da ein Kirchenmusiker nicht auf allen musikalischen Fachgebieten spezialisiert sein kann, ist darüber nachzudenken diese Arbeit auf mehrere Kirchenmusiker zu verteilen.

1.4.) Kirchenmusik als Verkündigung / Qualitätsanspruch

Viele Kirchenmusiker fühlen sich in und mit ihrer Arbeit zu wenig ernst genommen. Zwar gilt Kirchenmusik als Dienst der Verkündigung, wird aber viel zu häufig nicht als solcher er- und anerkannt. Als verschönerndes Beiwerk zur Umrahmung gebraucht, als Repräsentationsmusik genutzt, dient Kirchenmusik im schlimmsten Fall als Überbrückungshilfe liturgischer und theologischer Leerstellen. Es ist schön, wenn es Kirchenmusik gibt, letztendlich aber erscheint sie doch verzichtbar oder zumindest reduzierbar. Die großen Möglichkeiten der Kirchenmusik als Träger der Verkündigung werden nur ungenügend wahrgenommen. Die Akzeptanz der Verkündigungsdimension von Kirchenmusik bedeutet natürlich einen Eingriff in die vermeintlichen Hoheitsrechte der anderen Berufe im Verkündigungsdienst. So kommt es zu schwierigen Prozessen, wenn Kompetenz gegenseitig in Frage gestellt wird. Sicher ist aber auch, dass wir als Kirchenmusiker gegen ein Erbe antreten, welches sich über Jahrhunderte hin verfestigt hat und mancherorts in den Gemeinden weiter

mit Interesse gepflegt wird, nämlich: Die wirkliche Verkündigung geschieht von der Kanzel. Damit auf das Engste verbunden ist das rasante Umsichgreifen theologischer und liturgischer Beliebigkeit. Kirchenmusiker leiden darunter, wenn ihre Bemühungen theologische Aussagen durch die gezielte Auswahl von Liedern, Chor-, Instrumental- oder Orgelliteratur aufscheinen zu lassen, durch Unbedachtheit und manchmal sogar Inkompetenz zunichte gemacht werden. Evangelische Kirchenmusik ist Glaubens- und Bekenntnismusik. Sie orientiert trotz aller künstlerischer Freiheit nie an Nebulösem. Ein Großteil der Werke der Kirchenmusik ist auch von hoher sprachlicher Qualität. Dieser Schatz wird zunehmend verwässert, wenn im Kontext theologische und rhetorische Aufgaben nur noch unzureichend bewältigt werden. Sichtbar wird das an Gottesdiensten ohne erkennbaren Bezug zum Kern christlichen Glaubens, an Häufungen geistlicher und sprachlicher Infantilismen und Moderations- und Erklärungssucht im liturgischen Geschehen. Es ist leider zu beobachten, dass nicht wenige Kirchenmusiker der Auseinandersetzungen dieses Kampfes müde sind und aus mangelnder Unterstützung heraus traurigen Herzens nachgeben. Sicher, es gibt immer auch Beispiele funktionierender und gelingender Zusammenarbeit und es gibt auch Kirchenmusiker mit zweifelhaften theologischen und musikalischen Ansichten. An der dargestellten Problematik ändert dies aber grundlegend nichts.

1.5.) Anstellung und Vergütung

Hauptberufliche Kirchenmusiker sind hinsichtlich ihrer durchschnittlichen Anstellungshöhe und ihrer Bezahlung gegenüber anderen, vergleichbaren Hochschulabsolventen deutlich benachteiligt. Das eine 70-prozentige Teilzeitstelle gängige Lebensperspektive der überwiegenden Anzahl sächsischer Kirchenmusiker ist, bleibt eine Unzumutbarkeit. Quasi als Krönung erscheint hier noch der Umstand, dass von diesen Teilzeitgehältern z. B. noch privater Arbeitsraum (wurde vom VEKM mehrfach bemängelt), die Anschaffung diverser elektronischer Kommunikationsmittel, Noten- und Instrumentenanschaffungen erwartet wird. Am besten noch die Anschaffung eines Großraumfahrzeugs zum Transport der Kurrendekinder und von Instrumenten. Steuerliche Absetzbarkeit deckt bei weitem nicht die realen Kosten.

Verbunden mit dem Umstand, dass oftmals wesentlich mehr Arbeitsleistung nicht nur erwartet (der Kantor ist für alle Kirchenmusik verantwortlich), sondern auch getan wird, ergibt sich hier eine Gerechtigkeitslücke.

Die ungenügende Bezahlung, verbunden mit der Teilzeitbeschäftigung macht den Beruf zunehmend unattraktiv. Junge talentierte Menschen nehmen bereits jetzt Abstand vom Kirchenmusikerberuf. Diese Lage wird sich weiter verschlimmern, wenn die oben genannten Umstände sich nicht verändern. Alle Kirchenmusiker und Studenten wissen darum, dass Kirchenmusik nicht zu überbordendem Reichtum führen wird. Aber Angemessenheit in der Bezahlung und Anstellung sind keine unbilligen Forderungen. **Der Kirchenmusikerberuf wird in Zukunft dem Spagat zwischen inhaltlichem Anspruch, hohen Ausbildungsanforderungen und andererseits niedriger Bezahlung und Teilzeitarbeit als Regelanstellung nicht mehr standhalten können.**

Die überwiegende Teilzeitbeschäftigung führt auch zwangsläufig zu einer von den Kirchen selbst oft mit Recht gerügten Situation, der Altersarmut. Teilzeitbeschäftigte können keinen privaten Rentenaufbau leisten. Für die überwiegende Anzahl der Kollegen in Teilzeitbeschäftigung ist diese die oft einzige Verdienstquelle. Der mitunter zu hörende Einwand, man könne ja Unterricht geben, konzertieren oder sich nach einem zumindest finanziell potenten Partner umschauchen, zeugen von Unkenntnis der Situation oder gehen über die Grenzen guten Geschmacks hinaus.

Wie schwer sich viele Landeskirchen mit der Eingruppierung tun, zeigt sich an den langwierigen Verhandlungen darüber. Grundlegend wird gefordert die Eingruppierungen um zwei Stufen zu erhöhen, so dass hauptamtliche B-Kirchenmusiker z. B. mit dem Schuldienst an Gymnasien verglichen werden können. Schon 2008 hat der VEKM dazu eine Vorlage erarbeitet und bei der Arbeitsrechtskommission eingereicht. Bis heute sind wir in diesem Prozess nur unwesentlich vorangekommen. Den Eindruck einer Hinhaltetaktik kann man angesichts der Dauer der Beratungen, trotz aller inne liegenden Problematik, nicht ganz von der Hand weisen.

1.6.) Arbeitgeber Kirchengemeinde

Kirchenmusiker brauchen für ihre Arbeit verlässliche Strukturen. Kirchenmusik ist kontinuierliche Arbeit. Kirchenmusikalische Gemeindegemeinden gehen von der Kurrende

über Posaunenchor und Kantorei bis zum Seniorenchor. Kirchenmusiker sind langfristig planende Mitarbeiter. Gerade deshalb sind Kirchenmusiker auf verlässliche Entscheidungen und klare Verantwortungsstrukturen angewiesen. Kommunikation und gegenseitiges Vertrauen sind innerhalb der Gemeinde oft beschränkt, Entscheidungswege undurchsichtig. Konflikte bleiben aus Mangel an Fähigkeiten unbewältigt, Mitsprache wird nicht gefordert oder gewünscht. Konflikte zwischen Kirchenmusikern und Kirchvorständen bzw. Pfarrern sind immer wieder an der Tagesordnung. Dabei fühlen sich viele Kirchenmusiker in der unterlegenen Position. Befürchtete Einflussnahme durch den Pfarrer auf den Kirchenvorstand ist schon aus der Besetzung des Kirchenvorstands nicht auszuschließen. Die Versuche einzelner Synodaler, die Mitarbeiterschaft generell aus der Gemeindeverantwortung auszuschließen, sind noch bewusst. Manche verschweigen ihre Verletzungen auch aus Angst um ihren Ruf und ihre Berufschancen. Kirchenmusiker gehen quasi in eine innere Emigration oder kündigen (allein 2010/11 drei kompetente Kollegen im Dresdner Raum). Man liebt Musik und Beruf, doch die Umstände sind bedrückend. **In der zweiten Umfrage des „Netzwerk Kirchenmusik“ votieren 66% der Befragten, dass sie nicht mehr bei der Kirchengemeinde angestellt sein wollen. Hier liegt eines der Hauptprobleme: Die Kirchengemeinden kommen ihrer Verantwortung als Arbeitgeber oft ungenügend nach.** Das betrifft auch den Bereich der nebenamtlichen Kirchenmusiker. Sie sind besonders im ländlichen Bereich das Rückgrat der Kirchenmusik und leisten Erhebliches. Ihre Kirchenmusikgruppen sind das Gemeindeleben. Oftmals geht ihr Engagement weit über ihre z. T. höchst bescheidenen Anstellungen hinaus. Leider finden manche Kirchenvorstände nicht das ausgewogene Maß zwischen Anstellung und Aufgaben. Dies führt zu Überforderungen der Kirchenmusiker, aber auch zu Vorstellungen in der nebenamtlichen Kirchenmusikerschaft, die dem Wesen der C-Stelle nicht entsprechen.

Zuletzt soll noch ein Punkt angesprochen werden: die Gemeindestruktur und -verantwortlichkeit. Für viele Gemeinden ist mit der Anstellung gleich welchen Mitarbeiters die gemeindliche Verantwortung für dessen Arbeitsgebiet regelrecht

erloschen. Es wird erwartet, dass der Kirchenmusiker für alles und jedes, was mit Kirchenmusik zu tun hat, verantwortlich ist. Sicher sollen Kirchenmusiker einladend arbeiten, flexibel auf gemeindliche Befindlichkeiten reagieren, öffentlichkeitswirksam Kirchenmusik in Szene setzen, Finanzierungsquellen auf tun etc. Dabei aber wird aus dem Auge verloren, dass der Kirchenmusiker zuallererst dafür verantwortlich ist, Kirchenmusik fachlich qualifiziert zu leiten, um mit Qualität dem Auftrag der Verkündigung gerecht zu werden. Die Voraussetzungen zu schaffen, dieses Ziel zu erreichen, ist zuallererst Aufgabe der Gemeinde. Gerade hier liegt Potential brach. Gemeindeegoistisches Kirchturmdenken, missionarische Inaktivität, finanzielle Knausrigkeit können alle guten Vorsätze des Kirchenmusikers von Gemeindeseite her torpedieren.

2.) Handlungsansätze

- **Es ist an der Zeit, eine unvoreingenommene wissenschaftliche Aufarbeitung des Entwicklungsweges der sächsischen Landeskirche seit 1989 vorzunehmen, inklusive einer soziologischen Untersuchung zur Veränderung in und unter der Mitarbeiterschaft.**
- **Wir brauchen eine Sichtung, Einordnung und Bewertung der bisherigen Strukturmaßnahmen.**
 - Wurden die Einsparungsziele erreicht?
 - Sind die neuen Gemeindestrukturen nur administrativ oder wirklich lebendig?
 - Wurden neue und sinnvolle Arbeitsstrukturen entwickelt?
 - Wurden fehlerhafte Strukturmaßnahmen zurückgenommen?
 - Führten Strukturmaßnahmen zur Stärkung oder Schwächung der Mitarbeiterschaft?
 - **Wurde fehlender Änderungswille und fehlende Änderungsbereitschaft sanktioniert?**

- **Bei der Bewertung der Stellenanteile in den Verkündigungsdiensten benötigen wir eine genauere Orientierung an den gemeindlichen Realitäten und Erfordernissen.**
- **Wir schlagen das Verhältnis 100 zu 50 zu 50 vor.**
- **Wir benötigen ein Arbeitszeitmodell, das der strukturellen und musikalischen Vielfalt in der Realität gerecht wird und faire Arbeitsbedingungen schafft.**
- **Wir benötigen eine Verbesserung der sozialen Stellung der Kirchenmusiker.**
 - Erhöhung der Eingruppierung, zeitnahe Abschluss der Verhandlungen
 - Schaffung von Gemeindestrukturen zur Vollanstellung
 - Ermöglichung von zusätzlichen Verdienstmöglichkeiten durch verlässliche Arbeitsstrukturen
 - Überlegungen zur Schaffung außerkirchlicher Betätigungsmöglichkeiten im Schuldienst bei Grund- und Mittel- und Musikschulen, Aufnahme von Verhandlungen mit den entsprechenden staatlichen Stellen
 - Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Übernahme innerkirchlicher Dienste (Katechetik, Verwaltung, Diakonie) als Zusatzverdienst
 - Einrichtung entsprechender Arbeitsmöglichkeiten (Arbeitszimmer, Kommunikationstechnik etc.) durch die Gemeinden oder entsprechende Ausgleichszahlungen
 - sinnvolle Gemeindelogistik
 - Anpassung der Honorarordnung für Vertretungsdienste
 - verstärkte Aufwendungen seitens der Landeskirche hinsichtlich der Betriebsrente
 - verstärkte Angebote kirchlicher Banken und Versicherungen zum verlässlichen Aufbau von Altersrücklagen

- **Wir fordern ein stärkeres Bewusstsein für die Kirchenmusik als Verkündigungsdienst in Kirche und Gemeinde.**
 - verbindliche Beauftragung von Kirchenmusikern für den Verkündigungsdienst
 - bessere Vernetzung der Verkündigungsdienste in Aus-, Fort- und Weiterbildung
 - Überwindung hierarchischen Denkens und Handelns
 - Stärkung sachlicher und fachlicher Kritikfähigkeit
 - gegenseitige Anerkennung des geistlichen Auftrags und der geistlichen Grundkompetenz aller Mitarbeitenden
 - gezielte Kontrolle und Begleitung der Arbeitsprozesse
 - **angemessene und spürbare Sanktionen bei unwilligem oder unfähigem Verhalten**
 - Einrichtung einer landeskirchlichen kirchenmusikalischen Arbeitsstelle mit angemessener Personalausstattung
 - Schaffung klarer Verantwortungsstrukturen für die Zusammenarbeit der Verkündigungsbereiche

- **Wir benötigen eine funktionierende Betreuungsstruktur für Kirchenmusiker.**
 - verbindliche Arbeitszeitmodelle für hauptamtliche Kirchenmusiker, die sich wesentlich mit Fortbildung im Neben- und Ehrenamt beschäftigen
 - ein Anteil von mindestens 25% als reguläre Arbeitszeit für den Dienst der KMD
 - LKMD-Anstellung zu 100% inklusive angemessener musikalischer Betätigung sowie Leitung und Organisation einer zu schaffenden kirchenmusikalischen Arbeitsstelle
 - Sicherung und Erhöhung der Arbeitsqualität durch verbindliche Fort- und Weiterbildung
 - Schaffung von Möglichkeiten längerer Fortbildungen (siehe Pfarrerweiterbildung)

- **Wir benötigen ein neues Verhältnis der Mitarbeitergruppen für ein glaubwürdiges Zeugnis im Verkündigungsauftrag.**

- **Wir benötigen ein neues Miteinander auf fachlicher und sozialer Augenhöhe innerhalb der Mitarbeitergruppen.**
- **Wir benötigen eine erhöhte Verantwortungsbereitschaft der Kirchgemeinden für ihre Mitarbeiter.**
- **Wir benötigen höhere Verlässlichkeit von Gemeinde und Kirche als Arbeitgeber.**
- **Wir benötigen Transparenz und Nachvollziehbarkeit hinsichtlich der Entscheidungsfindung.**
- **Wir brauchen ein neues Nachdenken über die Möglichkeiten leitenden Engagements von Kirchenmusikern in gemeinde- und kirchenleitenden Gremien.**
- **Wir benötigen einen Ort dauerhafter inhaltlicher Auseinandersetzung mit den Fragen der Kirchenmusik, der alle kirchenmusikalischen Institutionen und Werke miteinander vernetzt.**

Unsere Kirche kann ihr Zeugnis von Christi Liebe nur dann gültig zum Ausdruck bringen, wenn sie immer neu um ihre Glaubwürdigkeit ringt. Kirche sind wir schließlich alle, in Liebe und Verantwortung. Der VEKM wünscht dem Ad-Hoc-Ausschuss Gottes Segen für seine Arbeit und hofft, dass Gutes für alle auf den Weg gebracht wird. Als VEKM stehen wir zur uneingeschränkten Mitarbeit zur Verfügung.

Jens Petzl, Markus Mütze

